Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2014–2015

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 256 BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2015

Naast de verhoging van de AOW leeftijd is de grote arbeidsdynamiek een belangrijke reden om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Want wie zich niet mee ontwikkelt met de vraag in bedrijven, organisaties en op de arbeidsmarkt, ervaart direct een verslechtering van zijn of haar inzetbaarheid.
Deze tijd en arbeidsmarkt vraagt om wendbare medewerkers en arbeidsorganisaties. Om ondernemingen die bereid en in staat zijn mee te gaan met gevraagde ontwikkelingen. Met een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid.
De arbeidsmarktdynamiek en onzekerheid over de toekomst van het werk, vraagt mentaal veel van werkenden. Uit de TNO-cijfers 2014 op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) onder werkenden[1], blijkt dat werknemers die aangeven dat zij nieuwe kennis en vaardigheden missen, meer verzuimen en relatief vaak burn-out klachten hebben.

Het is primair aan werkgevers en werkenden om tijdig de juiste maatregelen te nemen om de inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking op peil te houden en te verbeteren. Zij hebben een gezamenlijk belang – en dus ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgevers en werkenden kunnen inspelen op de grote arbeidsdynamiek door enerzijds de inrichting van het werk, en anderzijds het vergroten van de mentale weerbaarheid en flexibiliteit van werkenden. Goede praktijken laten zien dat dat kan.

Goede praktijk IT-bedrijf Schuberg Philis
Een mooi voorbeeld is het Nederlandse IT-bedrijf Schuberg Philis, dit voorjaar winnaar van de *European Good Practices Award* voor werkstressreductie. Schuberg Philis investeert jaarlijks ongeveer een kwart van de winst in het welzijn van alle medewerkers en hun gezin. Medewerkers krijgen veel vrijheid en verantwoordelijkheid bij het

[1] TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*, 2015.

kst-25883-256
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

inrichten van hun werk: daardoor wordt voorkomen dat werkdruk omslaat in werkstress.
Bron: voor meer infomatie en andere goede praktijken http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/2363/Business-Cases-Werkstress.html?thumbnail=true

Het programma duurzame inzetbaarheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bevordert sinds 2012 via het delen van (wetenschappelijke) kennis en goede praktijkervaringen, dat werkgevers en werkenden eerder en op een goede manier in beweging komen en tijdig de juiste maatregelen kunnen toepassen. Deze aanpak is een aanvulling op beleid, wet- en regelgeving op de terreinen gezond en veilig werken, scholing van werkenden en arbeidsmobiliteit.
In de eerste plaats wordt ingezet op het vergroten van de bewustwording bij werkgevers en werkenden, door belangrijke thema's – zoals werkstress – te agenderen via communicatiecampagnes. Daarnaast worden werkgevers en werkenden gestimuleerd en gefaciliteerd om praktisch aan de slag te gaan.

Graag informeer ik u met deze brief over de voortgang van het programma duurzame inzetbaarheid, over de resultaten tot nu, en de voorgenomen activiteiten.

1. Agenderen

1.1 Werkstress

Werkstress is beroepsziekte nummer 1. Eén op de zeven werknemers geeft in 2014 aan last te hebben van burn-out klachten. Werkdruk is de belangrijkste reden in het werk voor het ontstaan van verzuim. 35,8% van het werkgerelateerd verzuim wordt door werkdruk veroorzaakt[2].

In mei 2014 is daarom de vierjarige campagne rondom werkstress van start gegaan. Elk campagnejaar worden nieuwe thema's aan de campagne toegevoegd. In 2014 was het thema werkdruk. In 2015 zijn de thema's pesten en agressie en geweld. De campagne tegen pesten is op 1 juni gestart. Op verzoek van de Tweede Kamer[3] is deze campagne een jaar vervroegd. In het najaar van 2015 start de campagne tegen agressie en geweld. Voor 2016 staan de thema's discriminatie en seksuele intimidatie op de agenda. De werkstresscampagne wordt georganiseerd in samenwerking met het Nederlands Focal Point.

Het doel van deze communicatiecampagne is werkgevers en werkenden wijzen op de risico's van te veel werkstress. De campagne wil bevorderen dat werkgevers en werkenden de signalen van werkstress vroegtijdig herkennen, en dat het onderwerp bespreekbaar wordt. Via de website en bijeenkomsten worden ondernemers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadleden geïnformeerd over de maatregelen die ze kunnen nemen op het werk. Middelen die worden ingezet zijn: radio, internet (met name Facebook) en print. In de campagne spelen ervaringsverhalen van bekende en onbekende Nederlanders een belangrijke rol.

De werkstresscampagne heeft veel weerklank gekregen in de media en is door werkgevers en werknemers positief geëvalueerd:
– Tijdens de werkstressweek eind november 2014, is in de media veel aandacht besteed aan de campagne, in alle landelijke dagbladen,

[2] TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*, 2015.
[3] Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden 30 oktober 2014 (Kamerstuk 25 883, nr. 246).

actualiteitenprogramma's op radio en tv, talkshows, en in magazines en vakbladen;
- 50 werkgevers organiseerden tijdens de week een activiteit om werkstress in hun bedrijf of organisatie aan te pakken;
- Via Facebook (meer dan 16.000 likes) hebben 175.000 mensen de check je werkstress test gedaan;
- Uit de evaluatie van deze campagne blijkt dat de meeste werknemers (zo'n tweederde) het nuttig en belangrijk vinden werkstress onder de aandacht te brengen. Bij werkgevers is dit rond de 60%;
- Van de werknemers heeft 39% in de maand november over het herkenen van signalen van werkstress gepraat; van de werkgevers was dit 50%;
- AWVN, FNV Formaat, SBI en CAOP organiseerden een aantal kennisbijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen en ondernemingsraden;
- Op donderdag 21 mei jl. vond een werkconferentie plaats in Doorn onder de titel «Van werkstress naar werkplezier: Hoe regel je dat?». Zo'n 180 OR leden en personeelsfunctionarissen waren aanwezig op de bijeenkomst die werd georganiseerd in samenwerking met het Nederlands Focal Point en SBI Formaat, CAOP, De Baak en AWVN. In deelsessies was er aandacht voor werk-privé balans (waaronder mantelzorg en omgaan met rouw). Werkstress bij reorganisaties en stress bij werknemers met flexibele arbeidscontracten kwamen tevens in sessies aan bod.

Ook dit jaar wordt de werkstressweek georganiseerd, van 16 tot en met 19 november 2015.

In 2014 heeft een half miljoen van de werkenden wel eens met pesten te maken gehad. 80.000 werkenden worden structureel (dagelijks of wekelijks) gepest op hun werk[4]. Een kwart van de werkenden geeft aan weleens gepest te zijn tijdens zijn loopbaan. 44% van de werkenden heeft meegemaakt dat collega's worden gepest[5].
Pesten op het werk is een taboe onderwerp en betreft vaak verborgen problematiek. Op het werk wordt pesten vaak niet herkend én niet erkend. Dit terwijl pesten voor de slachtoffers zeer ernstige gevolgen kan hebben zoals psychosomatische klachten, burn-out klachten of zelfs suïcide.
De kern van de campagne tegen pesten is om de bewustwording van pesten bij werknemers en werkgevers te verhogen en hen op te roepen om actie te ondernemen als er gepest wordt.

Ook de «herken pesten» campagne heeft bij de start veel weerklank gekregen in de media. De campagne – die doorloopt tot de zomer 2015 – wordt na afloop geëvalueerd. Voorlopige resultaten zijn:
- Er is veel media aandacht is geweest: op televisie (waaronder een talkshow en het Jeugdjournaal), radio en in landelijke en regionale dagbladen. Ruim 20 vakbladen hebben over de campagne geschreven.
- Op dit moment is de Herken Pesten Test door bijna 30.000 mensen gedaan. Na de test wordt gelijk doorverwezen naar de website duurzameinzetbaarheid.nl, waar de TNO Wegwijzer Pesten met praktische tips staat, en andere hulpmiddelen. De Wegwijzer pesten van TNO heeft via Facebook 25.000 mensen bereikt.

Tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden in de Tweede Kamer op 28 mei jl. heb ik, naar aanleiding van vragen over de ingediende petitie over pesten op het werk, toegezegd met de Stichting van de Arbeid

[4] TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden,* 2015.
[5] Onderzoek Bureau Veldkamp in opdracht van het Ministerie van SZW, *Pesten op het werk*, mei 2015.

in gesprek te gaan om te bezien hoe we – ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid – een gezamenlijk plan kunnen maken om pesten op het werk verder terug te dringen (Kamerstuk 25 883, nr. 255).
Daarnaast ga ik in gesprek met de VNG over de wenselijkheid van het openstellen van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) voor rijksambtenaren. Over de uitkomsten van dit overleg zal ik u in oktober 2015 informeren.

Bij de aanpak van het thema agressie en geweld op het werk, zal de focus liggen op het bespreken van het onderwerp op het werk, en het nemen van maatregelen. Hiertoe zullen onder meer via bijeenkomsten en via de campagnewebsite kennis en praktijkervaringen beschikbaar gesteld worden. De campagne richt zich op private sectoren waar werkenden relatief vaak met agressie en geweld worden geconfronteerd. Dit deel van de campagne gaat in het najaar van 2015 van start.

1.2 Duurzame inzetbaarheid

Op verzoek van het Ministerie van SZW is de afgelopen maanden een denktank duurzame inzetbaarheid[6] aan de slag geweest, onder begeleiding van de Argumentenfabriek. Doel van de denktank is vanuit verschillende invalshoeken na te denken over de dienstverlening die stimuleert dat meer werkenden tijdig investeren in hun duurzame inzetbaarheid.

In bijlage 1 is het Kaartenboek met de bevindingen van de denktank opgenomen[7].

De denktank agendeert een aantal belangrijke thema's:

1. *Jong beginnen & aandacht voor persoonlijkheid*
   Voor werkenden is naast kennis en vaardigheden en gezondheid, persoonlijkheid een bepalende factor voor iemands duurzame inzetbaarheid. De basis voor de ontwikkeling van persoonlijkheid wordt gelegd aan het begin van het leven. Meer aandacht voor persoonlijkheid en mentale gezondheid is nodig, zowel aan het begin van het leven (door ouders, kinderopvang, onderwijs), als tijdens het werkzame leven.
2. *Kwetsbare werkenden*
   Uit de analyse van de denktank komt pregnant naar voren dat laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers en zzp'ers gemiddeld genomen minder aandacht besteden aan de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. Waar het beschikken over een hoog niveau van kennis en vaardigheden een positief effect heeft op gezondheid, werkt dit ook andersom. Een lager niveau van kennis en vaardigheden zeker in combinatie met een minder sterke positie op de arbeidsmarkt, kan ook slecht zijn voor de gezondheid. Bovendien verrichten lager opgeleiden en flexwerkers vaker fysiek belastend werk.
   Werkgevers investeren in minder in de gezondheid en ontwikkeling van ouderen dan van jongeren. Werkenden met een vast dienstverband investeren meer in hun gezondheid en ontwikkeling op kosten van de werkgever, dan werkenden met een flexibel dienstverband.

---

[6] Deelnemers van de denktank zijn: Dorothé van den Aker (Oval), Marto Boes (Kadaster), Han Ceule (NVAB), Feikje Dunnewijk (ING), Petra van de Goorberg (Oval), Saskia Görtz (A&O-fonds Metalektro), Marloes de Graaf-Zijl (CPB), Martien Heeremans (Nissan), Aukje Nauta (Factor Vijf), Jaap Jongejan (SBI), Jurriaan Penders (NVAB), Maartje Roelofs (SZW), Joyce Schaeffer (AWVN), Henk Vermeulen (Stichting Scholing & Werkgelegenheid Fonds), Annemiek Wortman (SZW), Jan van Zijl (MBO-raad).

[7] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Ook zelfstandigen investeren minder in formele (bij-)scholing dan werkenden met een vast dienstverband.
De vraag is of de zelfredzaamheid die bij werkenden wordt verondersteld ten aanzien van hun eigen duurzame inzetbaarheid, op deze groepen van toepassing is.

3. Bewustwording & integrale aanpak
Als werkenden zich ontwikkelen, is dat vaak op één onderdeel van duurzame inzetbaarheid: of gezondheid, of persoonlijkheid, of kennis en vaardigheden. Bovendien ontwikkelen mensen zich vooral met het oog op hun huidige baan en minder met een blik op de toekomst. Werkgevers investeren ook met name in functie- of bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden. Het zou de inzetbaarheid van werkenden ten goede komen als meer integraal gekeken wordt wat het werk op korte en langere termijn van hen vraagt.
Hierbij speelt zowel de werk- als de sociale omgeving een belangrijke rol. Werkenden kunnen alleen (duurzaam) inzetbaar zijn in relatie tot hun werkomgeving. De organisatie van het werk (door werkgevers en opdrachtgevers) is dus zeer bepalend. Het werk kan bijdragen aan ontwikkeling en gezondheid, maar kan daar ook afbreuk aan doen, door te hoge fysieke of mentale belasting. Dit geldt ook voor de sociale omgeving van werkenden.

De activiteiten in het programma duurzame inzetbaarheid sluiten goed aan bij de inzichten van de denktank. Dat geldt met name voor de aanpak werkstress (gericht op mentale gezondheid) en het project om duurzame inzetbaarheid te stimuleren in het mkb (zie paragraaf 2.1). De leden van de denktank bezien hoe ze zelf, vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en belang, een bijdrage kunnen leveren aan de verdere ontwikkeling van diensten.

De door de denktank aangedragen nieuwe thema's krijgen prioriteit in de programmering van activiteiten in het programma duurzame inzetbaarheid. Verder wordt vanuit het Ministerie van SZW op korte termijn ingezet op:

1. Jong beginnen in het beroepsonderwijs:

In het (beroeps-)onderwijs leren om gezond en veilig te werken, biedt de beste basis om later tijdens de loopbaan minder kans te lopen op een arbeidsongeval of gezondheidsschade. Door het aanleren van de juiste competenties ten aanzien van gezond en veilig werken, wordt de mentale en fysieke gezondheid van de werkenden van de toekomst beschermd en bevorderd. Dit draagt ertoe bij dat de (toekomstige) werkenden duurzaam inzetbaar blijven.
Het aanleren van gezond en veilig werken is dan ook onderdeel van mbo-opleidingen. Per mbo-opleiding kan het echter verschillen waar de accenten liggen voor wat betreft het aanleren van gezond en veilig werken, afhankelijk van het beroep waarvoor de opleiding de student voorbereidt. In de kwalificatiedossiers[8] is opgenomen wat de student moet kennen en kunnen. Voor opleidingen waarvoor het relevant is, zijn bijvoorbeeld ook Arbo-eisen onderdeel van het kwalificatiedossier.
Uit onderzoek[9] blijkt dat hoewel het globale oordeel van studenten en (leer-) bedrijven over het aanleren van gezond en veilig werken in het mbo gematigd positief is, verbeteringen wenselijk zijn. Vooral de wijze waarop

[8] Een kwalificatiedossier bevat de kwalificatie-eisen voor één of meerdere mbo-opleidingen. Een kwalificatie is datgene wat een gediplomeerde aan het eind van de mbo-opleiding moet kunnen en kennen als hij/zij als beginnend beroepsbeoefenaar op de arbeidsmarkt start.
[9] Goed (genoeg) geleerd? Mbo-ers en bedrijven over het aanleren van gezond en veilig werken in het mbo (2015 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen).

fysieke respectievelijk psychosociale arbeidsbelasting wordt aangeleerd, is voor verbetering vatbaar volgens studenten en (leer-) bedrijven. Ook komt naar voren dat mbo-studenten behoefte hebben aan meer ondersteuning van de school om gezond en veilig werken op de stageplaats of leerwerkplek bespreekbaar te maken.
Momenteel verken ik, samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de wijze waarop we vervolg geven aan de uitkomsten van het hiervoor genoemde onderzoek. Daarnaast kunnen keuzedelen in het mbo een goed aanknopingspunt bieden voor verbreding en verdieping van ook het thema gezond en veilig werken in het mbo. De ontwikkeling van een keuzedeel voor het thema gezond en veilig werken, indien gedragen door zowel onderwijs als het (regionale) bedrijfsleven, zal ik daarom ondersteunen.

2. Onderzoek kwetsbare werkenden

We hebben gezien dat de inzetbaarheid van kwetsbare groepen (zoals laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers en zzp'ers) achterblijft en zelfredzaamheid bij deze groepen geen vanzelfsprekendheid is. Daarom zal in het kader van het programma duurzame inzetbaarheid in 2015 nader onderzoek worden gedaan naar de duurzame inzetbaarheid van kwetsbaar werkenden en de vraag onder welke voorwaarden zij goed aan het werk kunnen blijven. Daarnaast wordt onderzocht onder welke voorwaarden werkgevers willen investeren in de duurzame inzetbaarheid van werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ik verwacht hier begin 2016 de eerste resultaten van te kunnen delen.

2. Stimuleren & faciliteren

In het programma duurzame inzetbaarheid worden werkgevers en werkenden gestimuleerd en gefaciliteerd om praktisch aan de slag te gaan. Activiteiten variëren van het ophalen en delen van goede praktijken, het ontsluiten van praktische hulpmiddelen via de website duurzameinzetbaarheid.nl, bijeenkomsten voor ondernemers, personeelsfunctionarissen en medezeggenschap, tot het werkelijk met inzet van branches en adviseurs op weg helpen van mkb-ondernemers. Daartoe zijn voor werkgevers en sectoren ook financiële middelen beschikbaar, onder andere via subsidie aan MKB Nederland, ESF en de sectorplannen.

2.1 Midden- en kleinbedrijf

Het maatschappelijke belang om de duurzame inzetbaarheid van het midden- en kleinbedrijf (mkb) te versterken is groot. Het mkb biedt werkgelegenheid aan 60% van de werknemers in Nederland. Vanwege het belang van het onderwerp en het feit dat mkb-bedrijven dikwijls minder toegang hebben tot deskundigheid op dit gebied, geef ik extra aandacht aan duurzame inzetbaarheid binnen het mkb.[10]

[10] Kamerbrief voortgang programma Duurzame Inzetbaarheid, 13 mei (Kamerstuk 25 883, nr. 239).

MKB-Nederland werkt samen met 18 brancheverenigingen en kenniscentra, met lokale en regionale ondernemersverenigingen en met de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN)[11]. Het project is in januari 2015 van start gegaan. Deze 18 convenantspartners zijn vanaf april 2015 aan de slag om ondernemers te werven bij wie ze actief aan de slag kunnen gaan. Bij deze ondernemers wordt een bedrijfsscan uitgevoerd, om na te gaan waar de ondersteuningsbehoefte ligt op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Hierna volgt een diagnose en een advies en vervolgens kunnen de ondernemers zich laten ondersteunen bij het toepassen van maatregelen in hun bedrijf. Een eindscan zal vervolgens moeten aantonen of deze acties effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in het bedrijf. De werving van ondernemers verloopt voorspoedig en in september 2015 worden de eerste tussenresultaten verwacht.

Door het actief delen van de beschikbare kennis en praktijkervaringen, kunnen meer ondernemers worden bereikt. Daarom organiseer ik samen met MKB Nederland bijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid tijdens de Week van de Ondernemer. De in totaal 13 bijeenkomsten worden gehouden in Utrecht, Groningen, Enschede, Eindhoven, Amsterdam en Rotterdam. Per bijeenkomst worden ruim 120 mkb-ondernemers bereikt. De evaluatie van de 1e drie edities van de Week van de Ondernemer dit jaar zijn zeer positief. Ondernemers – ruim 800 deelnemers tot nu toe – geven aan de bijeenkomsten als inspirerend te ervaren. Ze worden aangezet tot anders denken over omgaan met hun medewerkers.

Tenslotte heb ik met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport afspraken gemaakt om in het kader van het Convenant Gezond Gewicht (voorloper van de stichting Jongeren Op Gezond Gewicht) gericht aandacht te besteden aan vitaliteit en gezondheid binnen het mkb.

2.2 Tweede openstelling ESF-regeling voor bedrijven 19 oktober 2015

De ESF-regeling Duurzame inzetbaarheid bedrijven/instellingen is in het najaar van 2014 voor het eerst opengesteld geweest. Aan 2064 aanvragers (86%) is subsidie toegekend. Daarmee is het beoogde aantal van 2.000 deelnemende arbeidsorganisaties gerealiseerd.
Uit de tussenevaluatie van de regeling blijkt dat 90% van de deelnemers door de subsidie maatregelen hebben genomen op het gebied van duurzame inzetbaarheid die anders niet of in mindere mate plaats zouden hebben gevonden. De ESF-regeling voorziet dus in een duidelijke behoefte en geeft een impuls aan bedrijven om te gaan werken aan duurzame inzetbaarheid. De regeling is daarmee een belangrijke ondersteunende pijler voor het duurzame inzetbaarheidsbeleid van het Ministerie van SZW.
Er wordt een nieuw aanvraagtijdvak geopend van 19 oktober tot en met 13 november 2015. In dit aanvraagtijdvak is opnieuw maximaal € 22 miljoen beschikbaar.
Bedrijven en (overheids-)instellingen kunnen subsidie aanvragen om mensen langer en productief aan het werk te houden en in te zetten op

[11] Onder de 18 convenantpartners die zich bij dit project hebben aangesloten zijn: de AWVN, AGF CKO – de branchevereniging voor groente- en detailhandel, BFBN – de branchevereniging voor betonindustrie, COG – de branchevereniging voor creatieve industrie, INRetail – brancheverenninging voor non food retail, SVH, het vak- en opleidingscentrum voor de horeca, de Koninklijke Metaalunie, een regionale land- en tuinbouworganisatie (LLTB – Limburg), MKB Deventer, NBBU – de branchevereniging voor de uitzendbureaus, de branchevereniging voor sport- en bewegingscentra, SOL – Stichting Opleidingsfonds levensmiddelenindustrie, VHG -vakgroep Hoveniers, Tuinbranche Nederland, Uneto-VNI, Vakcentrum – de brancheorganisatie voor de detailhandel, VPB Emmen – bedrijventerrein en SBI – Training en Advies op het gebied van werknemersparticipatie.

duurzame inzetbaarheid. De subsidie per project bedraagt maximaal 50% van de projectkosten. Per aanvrager is de maximale hoogte van de subsidie vastgelegd in de subsidieregeling en bedraagt € 10.000,–.

2.3 Werkend leren

In de brief aan de Tweede Kamer over leven lang leren[12] is aangekondigd dat, in het kader van het programma duurzame inzetbaarheid, goede praktijken verder worden verspreid en partijen worden uitgedaagd om werken en leren sterker te verweven. Aan deze toezegging wordt invulling gegeven via het project Sectorplannen, ESF-subsidie en het in paragraaf 2.1 beschreven project voor het mkb.

Veruit de meeste kennis en vaardigheden die werkenden tijdens het werkzame leven verwerven, leren zij op de werkplek. De denktank benadrukte al het belang van de werkomgeving. Maar ook uit onderzoek van het ROA (2014) blijkt het belang van dit leren op de werkplek, het zogenaamde informele leren. Dit geldt juist ook voor laagopgeleiden omdat zij veelal een voorkeur hebben voor leren in een informele setting. Meer en meer bedrijven maken werk van het creëren van een leerrijke werkomgeving. Door bijvoorbeeld taakverbreding en functieroulatie breder toe te passen en leren en werken sterker te verweven, kan duurzame inzetbaarheid verder gestimuleerd worden. Dit levert niet alleen een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van werkenden, maar kan ook leiden tot meer betrokkenheid en een hogere productiviteit van werkenden.

De aanpak «Werkend Leren» van het programma duurzame inzetbaarheid, richt zich op het stimuleren van het zowel formeel als informeel leren. Daartoe worden door een aantal werkgeversorganisaties en branches goede praktijken én nieuwe aanpakken toegepast in bedrijven. Vervolgens worden de succes- en faalfactoren in beeld gebracht en breder onder de aandacht gebracht van werkgevers en werknemers. Wat maakt dat werkenden willen en kunnen leren op het werk? En hoe wordt de motivatie van werkenden om meer gaan leren gestimuleerd, vooral op de werkplek? Betrokken branches financieren zelf de toepassing van de maatregelen op bedrijfsniveau. Het programma duurzame inzetbaarheid zorgt voor de evaluatie (succes- en faalfactoren) en de kennisdeling over succesvol werkend leren in de praktijk. Het toetsen en beschrijven van goede praktijken van werkend leren, wordt in 2015 en 2016 uitgevoerd.

Belangrijk bij informeel leren is de erkenning hiervan via certificaten. Via het programma duurzame inzetbaarheid wordt het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties via EVC gestimuleerd. Hiertoe worden goede praktijken gedeeld en voorlichting gegeven over de werkwijze van EVC.

2.4 Naar duurzaam fysiek werk

Ruim 30% van het werkgerelateerde verzuim komt door lichamelijk belastend werk. Het programma duurzame inzetbaarheid ondersteunt dan ook bedrijven die te maken hebben met fysiek belastend werk en van elkaar willen leren. In oktober 2014 werd met een conferentie de aftrap gegeven voor een netwerk rondom duurzaam fysiek werk volgens het Pay it Forward-principe. Pay it Forward is een initiatief waarbij werkgevers hun kennis en ervaring op het gebied van duurzame inzetbaarheid kosteloos doorgeven. In het voorjaar van 2015 hebben Nissan en Sligro aan andere bedrijven laten zien hoe zij hun medewerkers gezond en gemotiveerd

[12] Kamerstuk 30 012, nr. 41.

houden. In het najaar van 2015 wordt voor de tweede maal een landelijke dag georganiseerd rondom duurzaam fysiek werk, waarbij ditmaal het thema opleiding en werkend leren centraal zal staan.

Tot slot

Duurzame inzetbaarheid en werkstress staat bij steeds meer werkgevers en werkenden op de agenda. Hiermee is nog niet gezegd dat we er al zijn. Zo geeft de denktank duurzame inzetbaarheid nieuwe aanknopingspunten om de inzetbaarheid van specifieke doelgroepen als lager opgeleiden, ouderen en flexwerkers kunnen verbeteren. Ook de aandacht voor de ontwikkeling van persoonlijkheid in relatie tot het werk, van jongs af aan, verdient verdere verkenning.
Ondernemingen die er nu in slagen de beschikbare kennis en ervaring op het gebied van duurzame inzetbaarheid effectief toe te passen, zijn met hun wendbare organisatie en medewerkers klaar voor het werk van morgen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher